

Arbeidsmarktmonitor Noord-Brabant 2014 - Uitdagingen voor Brabantse arbeidsmarkt

Citation for published version (APA):

Cörvers, F., Dijkman, S., de Hoon, M. L. A., & Meng, C. M. (2015). *Arbeidsmarktmonitor Noord-Brabant 2014 - Uitdagingen voor Brabantse arbeidsmarkt*. E'til. ROA External Reports

Document status and date:

Published: 01/01/2015

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.



ARBEIDSMARKTMONITOR NOORD-BRABANT 2014

Uitdagingen voor Brabantse arbeidsmarkt

Februari 2015

E,til

 ROA

 **Panteia**
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM

PS 

Uitdagingen voor de Brabantse arbeidsmarkt

Februari 2015

Inleiding

De Brabantse arbeidsmarkt staat niet stil, maar is volop in beweging. Binnen deze dynamiek staat de Brabantse arbeidsmarkt voor een aantal belangrijke uitdagingen. Natuurlijk is er een sterke samenhang tussen de Brabantse en Nederlandse uitdagingen en kunnen deze niet geheel los van elkaar gezien worden. Op basis van de Arbeidsmarktmonitor Noord-Brabant is het mogelijk om in dialoog met beleidsmedewerkers uit de regio de meer algemene uitdagingen voor de Brabantse (en arbeidsmarktregio's) arbeidsmarkt verder te specificeren. De belangrijkste uitdagingen voor de Nederlandse en Brabantse arbeidsmarkt zijn volgens Etil, Panteia, ROA en PSW momenteel:

1. Anticiperen op onzekerheid

- De Brabantse arbeidsmarkt staat niet stil, maar is volop in beweging. Daarbij is er sprake van verschillende onzekerheden die vragen om flexibiliteit in beleid: macro-economische, demografische en politieke onzekerheden.
- Met het oog op alle dynamiek en onzekerheid wordt de centrale vraag voor partijen hoe zij (vroegtijdig) kunnen inspelen op veranderingen en snel kunnen reageren wanneer zaken toch anders uitpakken.

2. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt is de toekomst

- Voor een goed functionerende flexibele arbeidsmarkt zal werkzekerheid de plaats moeten gaan innemen van baanbescherming.
- Een flexibele arbeidsmarkt met werkzekerheid stelt nieuwe eisen aan zowel werknemers (zelf investeren in kansen op de arbeidsmarkt) en werkgevers (ondersteunen van werknemers bij investeringen in zichzelf)

3. Het bevorderen van mobiliteit: zowel inter- als intrasectoraal

- Bewustwording van het belang van mobiliteit bij werknemers en ondersteuning door middel van mobiliteitscentra/vacaturebanken, (intra- en intersectorale) mobiliteitsnetwerken.
- Het organiseren van levenslang leren/scholen van werkenden.

4. Hogere versus lagere niveaus

- Om de economische ambities te kunnen waarmaken is een toenemende vraag naar hoger gekwalificeerd personeel de tendens. Deze tendens biedt kansen voor het binden van hoger opgeleiden (binnenlandse en buitenlandse).
- Toch dient er aandacht te blijven voor de kansen op de arbeidsmarkt van mensen met een opleidingsniveau lager dan mbo-niveau 3
- Het optimaal benutten van potentieel van immigranten uit het buitenland: afhankelijk van opleidingsniveau en de vooruitzichten van de immigranten is daarbij aandacht nodig voor huisvesting, opvang, integratie en scholing.
- Hoe kunnen bedrijven en overheden aan doelstelling rondom onderkant arbeidsmarkt en Participatiewet in Noord-Brabant voldoen?

Uitdagingen voor de Brabantse arbeidsmarkt

5. Verbetering aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

- In de kern gaat het hierbij om het beperken van de instroom in/doorstroom naar minder kansrijke opleidingsrichtingen (en het bevorderen van de instroom en doorstroom naar kansrijke richtingen).
- Regionale afstemming van het opleidingsaanbod (tussen onderwijs en werkgevers en onderwijsinstellingen onderling).
- Beschikbaarheid van voldoende leerwerkplaatsen en stageplaatsen binnen het mbo.
- Ambities binnen speerpuntsectoren vergroten druk op voorspelde toekomstige arbeidsmarktsituatie, zowel kwantitatief als kwalitatief. Het is daarbij vooraf lastig in te schatten aan welke competenties en in welke kwantiteit er binnen deze sectoren behoefte is aan personeel.
- Objectieve informatievoorziening van onderwijsinstellingen aan studenten over het (regionaal) arbeidsmarktperspectief van de opleidingen: bijvoorbeeld perspectieven meenemen in studie- en beroepskeuzevoorlichting aan scholen in voorgezet en basisonderwijs.

6. Terugdringen van (langdurige) werkloosheid:

- Met name de hoge jeugdwerkloosheid, ook al is dit veelal conjunctureel bepaald, betekent het gevaar van een 'verloren generatie'
- De structurele werkloosheid onder ouderen en de verminderde kansen aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

7. Toenemende druk op gemeenten

- Gemeenten hebben als gevolg van de SUWI-wet een grote rol in het bepalen van regionaal arbeidsmarktbeleid.
- Als gevolg van de decentralisatie van overheidstaken neemt de druk op gemeenten toe om actief te worden en keuzes te maken binnen het arbeidsmarktbeleid.
- Een belangrijk voorbeeld hiervan is de Participatiewet: gemeenten worden verantwoordelijk voor mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben.
- De grote reorganisaties in zorg en welzijn vragen afzonderlijke aandacht binnen het arbeidsmarktbeleid, bij gemeenten, instellingen en intermediaire organisaties.

8. Tijdelijkheid, maar ook behoud voor de toekomst

- Naast een tijdelijke krimp in de bezetting (overleven crisis), is ook aandacht nodig voor behoud van medewerkers op de langere termijn.
- De huidige ruime arbeidsmarkt mag geen obstakel vormen voor een oplossingsgerichte gedachtenvorming over toekomstige tekorten op de regionale arbeidsmarkt.
- Omgekeerd geldt natuurlijk ook dat de toekomstige tekorten op de regionale arbeidsmarkt, geen obstakel mogen vormen voor een oplossingsgerichte gedachtenvorming over de huidige overschotten.

9. Technologische ontwikkelingen

- Technologische ontwikkelingen (automatisering, digitalisering, robotisering etc) kunnen grote gevolgen hebben voor de toekomst van de arbeidsmarkt.
- Het is van belang deze ontwikkelingen goed te monitoren en na te gaan waar kansen liggen voor het creëren van nieuwe (vervangende) werkgelegenheid.
- Door digitalisering daalt de werkgelegenheid in de administratieve beroepen, vooral op de lagere mbo-niveaus. Deze werknemers moeten naar ander werk worden toegeleid, liefst voordat ze werkloos worden.

Uitdagingen voor de Brabantse arbeidsmarkt

10. Verhoging van de AOW-leeftijd

- Het kabinet heeft besloten de AOW-leeftijd te verhogen naar 66 jaar in 2018 en 67 jaar in 2021. Doordat ouderen langer doorwerken, ontstaat de uitdaging om de werkloosheid (jongeren en ouderen) niet verder op te laten lopen.
- Door de overheidsmaatregel valt de vervangingsvraag tijdelijk lager uit waardoor de krapte op de arbeidsmarkt eind 2018 mee lijkt te vallen. De overheidsmaatregel heeft echter alleen een tijdelijk vertragend effect.

11. (EU)regio-overstijgende beleidsfocus

- Samenwerking met omliggende grensregio's biedt een mogelijke oplossing voor tekorten of overschotten aan personeel.
- Het bevorderen van euregionale mobiliteit, in dit geval grensoverschrijdende mobiliteit, is ook hier van belang. Daarbij spelen dan zaken als juridische, sociale en culturele grensbarrières (inclusief taal).

12. Ondersteuning zzp'ers

- Het belang en aandeel van zzp'ers in de totale economie neemt toe
- Een betere ondersteuning van zzp'ers kan zinvol zijn om het percentage dat succesvol is te vergroten, zowel door betere begeleiding (preselectie) bij oprichting als betere ondersteuning van potentieel succesvolle zelfstandigen.

13. Stad-platteland in relatie tot discussie omtrent bevolkingskrimp

- Gemeenten binnen regio's verschillen sterk van elkaar qua demografische ontwikkeling.
- Het is belangrijk om met deze verschillen rekening te houden. Wat zijn de consequenties van bevolkingsdaling en hebben beleidsmakers deze consequenties voldoende in het vizier?